

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian Andi Hartini Erawati (2015) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar; dan 2) Mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Makassar. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja.

Gusti Abdul Wakhid (2014) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja secara parsial dan simultan serta mengetahui Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru yaitu sebanyak 62 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan; dan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja

Ilham Nuryasin (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama melakukan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan perbedaannya yaitu mengenai lokasi dan obyek penelitian yang digunakan. Sedangkan relevansi penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari hasil yang telah ada, terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang. Mangkunegara (2009:67) mengatakan pengertian kinerja adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Dharma (2003:212) “Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau kelompok orang”.

Dari kedua pendapat di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2009:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Sedangkan menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi. Kondisi eksternal para pegawai tersebut ditunjukkan dengan adanya kondisi perusahaan yang mendukung aktivitas operasional perusahaan. Jadi situasi (*situation*) kerja termasuk dalam hal ini adalah kondisi lingkungan kerja.

c. Standar-Standar Kinerja

Standar kinerja yaitu menentukan tingkat kinerja pekerjaan dan kriteria terhadap kesuksesan pekerjaan. Standar pekerjaan membuat eksplisit kuantitas dan kualitas kerja yang diharapkan dalam tugas-tugas besar yang ditetapkan sebelumnya dalam deskripsi pekerjaan.

Adapun beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam standar kinerja pekerjaan adalah:

1. Standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi
2. Standar kinerja harus diambil dan dapat diandalkan
3. Standar kinerja harus membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang, buruk
4. Standar kinerja harus dinyatakan dalam angka
5. Standar kinerja harus mudah diukur

c. Pengukuran Kinerja

Secara umum pengukuran kinerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh Sinungan (2000:23) yaitu:

- 1) Perbandingan antara pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan oleh karena itu adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

Sedangkan menurut Atmosoeprapto (2001: 6) menyatakan bahwa “Kinerja tidak dapat diukur secara kuantitatif semata-mata, sehingga mempunyai nilai mutlak, melainkan menggambarkan keragaman dari suatu kegiatan”. Ada dua titik kunci untuk mengukur keragaman pada setiap situasi atau kegiatan, yaitu meliputi:

1. Lebih memusatkan pada hasil akhir daripada kegiatan-kegiatan. Sebagai contoh, bagi bisnis yang berorientasi pada keuntungan, sasaran nilai dolar penjualan lebih berarti daripada jumlah penjualan yang tercapai.
2. Berfikir pada perbandingan dari “kenyataan” terhadap “yang seharusnya”. Meskipun pada *output* yang “*tangible*” dan dapat diukur secara kuantitatif, hasil bagi *output* terhadap *input* saja kurang berarti apabila tidak diperbandingkan dengan hasil bagi atau sasaran yang diharapkan.

d. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Bernardin, dalam Robbins (2007), yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjelaskan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
6. Komitmen kerja
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito (2006:109) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:28) mengemukakan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Ahyari (1999:150) mengungkapkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Smith dalam Pawana Islam, (2003:6), mengidentifikasi 5 dimensi yang berhubungan dengan lingkungan tempat kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, yaitu pekerjaan, gaji atau upah yang diterima, peluang promosi, supervisor dan rekan kerja. Gibson dalam Islam (2003:6-7), juga mengidentifikasi beberapa dimensi yang berkaitan dengan lingkungan ditempat kerja, yaitu desain pekerjaan, struktur organisasi, kebijaksanaan dan aturan, kepemimpinan, penghargaan dan sanksi serta sumber daya organisasi.

Dari beberapa pengertian tersebut diatas, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan internal dan eksternal dimana pegawai bekerja, baik secara fisik (berwujud) yang dapat mempengaruhi organisasi dan kegiatannya, maupun non fisik (tidak berwujud) yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, perilaku pegawai, produktivitas, efisiensi dan prestasi kerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan serta mempunyai pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan, penyusunan suatu sistem yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan. Menurut Sedarmayanti (2009:28) mengemukakan bahwa “keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Pengaruh lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang penting bagi karyawan, sebab tanpa lingkungan kerja yang baik serta memadai atau nyaman maka akan menjadi

sulit bagi perusahaan dalam mewujudkan produk atau jasa yang diinginkan. Menurut Nawawi (2013:161) “Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur, rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dan lain-lain dapat meningkatkan moral kerja atau semangat kerja”. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan tidak bosan, tidak merasa cepat lelah, nyaman, tidak sesak nafas dan tidak malas bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan menyenangkan akan dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai alat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Working Environment*)

Kondisi lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik di sekitar para karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan

2. Perlengkapan dan Fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas pada dasarnya merupakan sesuatu yang dapat digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diantaranya adalah adanya peralatan, fasilitas dan perlengkapan kerja yang memadai. Moenir (1998:167) berpendapat “yang dimaksud dengan fasilitas dan perlengkapan adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun dengan kelancaran pekerjaan”. Dengan demikian jelas bahwa peralatan, fasilitas dan perlengkapan dapat dipilah-pilah sesuai dengan jenisnya, apakah peralatan dan perlengkapan besar atau kecil, sedikit atau banyak, dan apakah cepat rusak atau tahan lama. Begitu pula pada penataan ruang kerja harus disesuaikan dengan luas atau sempitnya ruang kerja dan tempat kerja terbuka atau tertutup.

3. Suasana dan Prosedur Kerja (*Non Physical Working Environment*)

Suasana dan prosedur kerja yang mendukung semangat kerja karyawan sangat menguntungkan bagi perusahaan dalam pencapaian efektivitas kerja. Suasana dan prosedur kerja yang baik dapat terwujud dengan melakukan penyusunan organisasi secara baik dan benar.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Sedarmayanti (2009:26) mengungkapkan bahwa yang dimaksud lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Nawawi (2013:173) Lingkungan fisik yang bersifat nyata, Lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat/ruangan (jika didalam ruangan) dan kelengkapan material/peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksudkan antara lain berupa kebersihan, penerangan, ventilasi, warna dinding dan langit-langit, tata ruangan (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari), tumpukan berkas, peralatan kerja yang cukup dan terpelihara, dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja fisik dari sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan, mengingat pengaruhnya yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) berpendapat bahwa, lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
- 3) Menurut Sedarmayanti (2009:28) berpendapat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai, diantaranya adalah:
 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
 2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
 3. Kebisingan di tempat kerja.
 4. Keamanan di tempat kerja.

d. Lingkungan kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan (Pimpinan dengan Karyawan)
2. Hubungan Antar Karyawan

Sedangkan menurut Nawawi (2013:174) Lingkungan kerja non fisik adalah upaya pimpinan untuk menciptakan hubungan sosial yang bersifat manusiawi, upaya tersebut terutama berupa suasana sosial atau pergaulan antarpersonel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja.

Menurut Nawawi (2013:162) hubungan manusiawi yang harmonis, atas dasar saling hormat-menghormati, saling mempercayai dan saling menerima, baik selama melaksanakan pekerjaan maupun di luar jam kerja, akan menimbulkan rasa senang yang akan mempertinggi moral kerja atau semangat kerja. Namun sebaliknya jika kondisi non fisik dalam bekerja berisi ketengangan, saling tidak mempercayai, diliputi rasa tertekan dan takut, maka semangat kerja jadi rendah dan produktivitas kerja menurun.

Lingkungan kerja non fisik merupakan bagian dari lingkungan kerja secara keseluruhan dimana mencakup hal-hal yang terkait dengan perilaku orang di dalamnya, termasuk semua orang yang menjadi anggota dan terlibat langsung maupun tidak langsung dalam organisasi tersebut.

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan (Pimpinan dengan Karyawan)

Hubungan antara atasan dengan bawahan yang terjadi dalam suatu tugas yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan (perintah). Hariandja (2002:298) mengemukakan “Penyampaian informasi atau gagasan dari atas atau pimpinan kebawah: Informasi yang disampaikan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan.”

Hubungan atau interaksi antara pimpinan dan bawahan ini haruslah dilakukan dengan tetap menjaga etika dan mempertimbangkan aspek saling menghargai demi terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Pencapaian lingkungan

kerja yang nyaman bagi kedua belah pihak akan secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja.

b. Hubungan Antar Karyawan

Hariandja (2002:299) mengemukakan “hubungan antar karyawan adalah kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda.” Hubungan atau interaksi antar karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak lepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar karyawan sangat berpengaruh pada kinerja. Jika hubungan antar karyawan sudah tidak baik bahkan terjadi persaingan yang kurang sehat maka dapat dipastikan akan banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dan kinerja menjadi stagnan bahkan dapat menurun.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang baik adalah bagaimana menciptakan hubungan atau interaksi antar karyawan yang baik agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan nyaman yang dapat meningkatkan semangat yang akan mempengaruhi juga kinerjanya.

3. Motivasi Kerja

Menurut Gibson (2006) yang dimaksud dengan motivasi adalah Konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang memulai dan mengarahkan perilaku. Sedangkan Reksohadiprodjo dan Handoko (2007:34) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang dapat mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang dicurahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Motivasi adalah kondisi internal yang spesifik dan mengarahkan perilaku seseorang kesuatu tujuan. *Achievement* atau prestasi diartikan sebagai kesuksesan setelah didahului oleh suatu usaha. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi kendala, melaksanakan

kekuasaan, berjuang untuk melaksanakan sesuatu yang sulit sebaik dan secepat mungkin (Lefton dalam Alhadza, 2001:3). Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009:94). Sedangkan menurut Malayu (2004) yang mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan

Motivasi adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009 : 61) jadi kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan disertai sikap mental yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Hariandja (2002: 322), teori motivasi dikelompokkan menjadi dua kategori umum antara lain :

1. Motivasi sebagai dorongan internal (*Internal Theory/Content Theory*). Teori motivasi yang termasuk kategori ini antara lain :
 - a) Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hierarchi*) dari A. Maslow. Menurut teori ini kebutuhan dan kepuasan seseorang identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Jenjang tersebut dari rendah sampai yang paling tinggi adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosialisasi, penghargaan dan aktualisasi diri.
 - b) Teori X dan Y. Douglas Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda: mengenai manusia, seseorang itu pada dasarnya bersifat negatif diberi nama Teori X dan yang lainnya bersifat positif di beri nama Teori Y. Dalam Teori X terdapat 4 (empat) asumsi yang di yakini, yaitu: 1) Mengasumsikan bahwa karyawan tidak suka bekerja dan bila mungkin menghindarinya. 2) Karyawan tidak suka bekerja mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan yang diinginkan. 3) Karyawan akan mengelakan tanggung jawab dan sedapat

mungkin hanya mengikuti perintah formal. 4) Karyawan mengutamakan rasa aman (agar tidak ada alasan untuk di pecat) karyawan tidak berambisi untuk mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawab, karyawan lebih mementingkan dirinya sendiri. 5) Dalam Teori Y, terdapat 4 (empat) asumsi yang berlawanan karyawan diyakini, yaitu : 1) Karyawan memandang pekerjaan sama alamiahnya dengan istirahat dan bermain. 2) Seseorang yang memiliki komitmen pada tujuan akan melakukan penghargaan dan pengendalian diri. 3) Seseorang yang biasa saja dapat belajar untuk menerima bahkan mencari tanggung jawab. 4) Kreatifitas yaitu kemampuan untuk membuat keputusan yang baik dan didelegasikan pada karyawan secara luas dan tidak harus berasal dari orang yang berada dalam manajemen. Berambisi untuk maju dalam mencapai prestasi dan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi.

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc Clelland dijadikan dasar yang digunakan dalam penelitian ini. Mc Clelland dalam teorinya yang terkenal dengan teori tiga kebutuhan yaitu : (1) *Need for power*, (2) *Need for affiliation*, dan (3) *Need for achievement*. Inti dari teori Mc Clelland ini adalah terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan tersebut. Masing masing kebutuhan yang disebut teori Mc Clelland dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Need for Power*

Seseorang memiliki kebutuhan akan kekuasaan. Motivasi kekuasaan yang tinggi dari seorang dapat dibedakan dalam dua bentuk kekuasaan, yaitu :

Kekuasaan menurut selera tertentu, yaitu :

- a. Membesar-besarkan diri
- b. Meremehkan para pengikutnya
- c. Memperlakukan bawahan sebagai poin
- d. Bersifat mengancam
- e. Kekuasaan yang disosialisasikan yaitu : `
- f. Dipakai demi kepentingan pengikat
- g. Merumuskan tujuan yang mementingkan kelompok
- h. Mengilhami mereka untuk menyelesaikan hal-hal kecil demi kebaikan

- i. Berkonsultasi dengan bawahan dan mencari cara yang paling baik untuk mencapai sasaran dan evaluasi
- j. Bersifat bekerja sebagai katalisator
- k. Tegas, keras kepala dan penuh tuntutan
- l. Senang mengajar dan berbicara didepan publik

Penelitian dan pengalaman menunjukkan bahwa setiap orang pada umumnya ingin berpengaruh terhadap orang lain atau kelompok lain dengan siapa dia berinteraksi. Seseorang yang memiliki *need for power* yang besar, pada umumnya menyukai kondisi persaingan yang tinggi dan orientasi status serta akan memberikan perhatian lebih tinggi pada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, seperti dengan cara memperbesar ketergantungan orang lain kepadanya.

2) *Need for Affiliation*

Seseorang yang memiliki kebutuhan kerja sama atau afiliasi yang tinggi. Kebutuhan akan afiliasi biasanya diusahakan agar terpenuhi melalui kerja sama dengan orang lain. Namun demikian perlu dicermati bahwa sampai sejauh mana seseorang bersedia bekerja sama dengan orang lain dalam kehidupan berorganisasi tetapi dipengaruhi oleh persepsinya terhadap apa yang akan diperolehnya dari usaha kerja sama tersebut. Ciri-ciri seseorang yang mempunyai motivasi kerja sama atau afiliasi yang tinggi adalah sebagai berikut :

- a) Bersifat sosial, suka berinteraksi dan bersahabat dengan individu lain.
- b) Merasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau bergabung dalam kelompok
- c) Karena didorong keinginan untuk bersahabat maka mereka menginginkan kepercayaan yang lebih jelas dan tegas.
- d) Cenderung berkumpul dan mencoba untuk mendapatkan saling pengertian bersama mengenai apa yang telah terjadi dan apa yang harus mereka percaya.
- e) Secara pribadi selalu bersedia untuk berkonsultasi dan suka menolong orang lain yang dalam kesulitan dan lebih mengutamakan hubungan persahabatan.

3) *Need for Achievement*

Seseorang memiliki prestasi (*achievement motivation*) yang tinggi. Pada umumnya mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Mereka bersemangat sekali apabila unggul

- b) Menentukan tujuan secara realistis dan mengambil resiko yang diperhitungkan dan mereka tidak percaya pada nasib baik
- c) Mereka mau bertanggung jawab sendiri mengenai hasilnya
- d) Mereka bertindak sebagai wirausaha, memilih tugas yang menantang dan menunjukkan perilaku yang berinisiatif daripada kebanyakan orang
- e) Mereka menghendaki umpan balik kongkrit yang cepat terhadap prestasi
- f) Mereka bekerja tidak terutama untuk mendapatkan uang atau kekuasaan
- g) Motivasi yang perlu bagi pekerja yang membuat pekerja puas
- h) Memberikan mereka otonomi, maupun timbal balik terhadap sukses dan gagal
- i) Adanya pemberian tantangan kepada pekerja
- j) Mereka dapat diandalkan sebagai tulang punggung organisasi, tetapi perlu diimbangi dengan motif *need affiliation* dan *need for power*.

4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat menjaga kesehatan karyawan dari gangguan penglihatan, penciuman, pendengaran dan kelelahan. Lingkungan kerja yang sehat dan bersih dapat mempertahankan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang baik pula, dimana kelelahan dan kebosanan dalam melakukan pekerjaan akan berkurang atau hilang. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menimbulkan kebosanan, kelelahan dan suasana yang kurang menyenangkan sehingga kinerja karyawan menjadi menurun. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan akan dapat meningkatkan gairah kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan akan dapat mengurangi gairah kerja karyawan dan menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang bekerja di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan antara lingkungan kerja yang baik dengan tingginya kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak dapat diragukan lagi. (Ahyari, 2009:125).

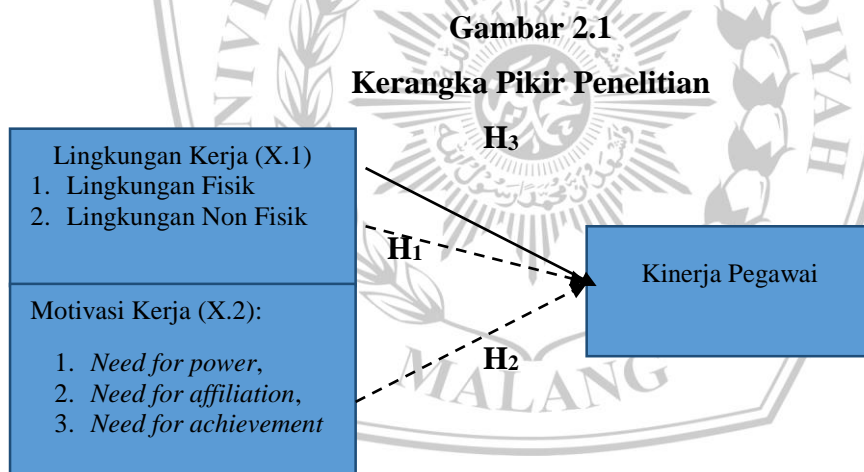
5. Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Robbins

(dalam Rivai & Basri, 2005:15) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika motivasi karyawan dalam bekerja meningkat, hal ini tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pikir merupakan alur penelitian yang akan dilakukan, dimana penelitian ini akan dilakukan analisis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Hartini Erawati (2015) dan Gusti Abdul Wakhid (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan dan parsial antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka kerangka pikir penelitian dapat disajikan pada gambar 2.1



Keterangan:

- Pengaruh Parsial
 —————► Pengaruh lebih besar

D. Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di atas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusti Abdul Wakhid (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dapalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Hartini Erawati (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dapalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andi Hartini Erawati (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dapalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Damanhuri Barabai

